

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian terpenting dalam menjalankan suatu perusahaan. Saat sumber daya manusia sebuah perusahaan tidak maksimal atau mengalami gangguan maka hal tersebut akan mempengaruhi produksi dari organisasi atau perusahaan itu sendiri, dan saat sumber daya manusia sebuah perusahaan dapat memaksimalkan kinerjanya dalam suatu organisasi atau perusahaan maka hal ini akan memudahkan organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya. Michael (2017) mengatakan bahwa kekuatan sumber daya manusia dalam organisasi semakin disadari keberadaannya sehingga manusia dipandang sebagai salah satu faktor penting dari berbagai sumber daya dalam organisasi. Kuatnya posisi manusia dalam organisasi melebihi sumber daya lainnya seperti material, metode, uang, mesin, pasar sehingga mendorong para ahli memberi sumbangan teori tentang manajemen sumber daya manusia. Agar suatu organisasi dapat mencapai tujuan perlu adanya kinerja karyawan yang baik.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Saat seorang karyawan memiliki kinerja yang baik maka akan mempengaruhi produktivitas perusahaan agar memudahkan perusahaan untuk mencapai tujuannya, sebaliknya jika seorang karyawan memiliki kinerja yang buruk maka produktivitas perusahaan akan memburuk dan kedepannya akan mempersulit perusahaan dalam mencapai tujuannya. Hasibuan (2016) mengatakan karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai. Disaat karyawan melakukan pekerjaannya

dengan performa yang kurang maka hal ini akan mempengaruhi organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya, begitu juga sebaliknya, jika karyawan melakukan pekerjaannya dengan performa yang baik maka akan memudahkan organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa variabel, salah satu diantaranya adalah gaya kepemimpinan. Organisasi atau perusahaan tidak lepas dari seorang pemimpin yang mengatur jalannya organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuannya. Saat seorang pemimpin dapat mengendalikan suatu organisasi atau perusahaan hal ini tidak lepas dari bagaimana gaya kepemimpinannya, karena seorang pemimpin organisasi atau perusahaan mempunyai gaya kepemimpinannya masing-masing. Dari hasil penelitian Fajrin dan Susilo (2018) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan otoriter, gaya kepemimpinan partisipatif, gaya kepemimpinan delegatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan dari penelitian Arthawan dan Mujiati (2017) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan ada untuk meningkatkan kinerja karyawan, gaya kepemimpinan tidak lepas dari peran pemimpin yang mengendalikan jalannya organisasi demi mencapai tujuan organisasi. Hal ini tidak lepas dari peran gaya kepemimpinan seorang pemimpin dalam organisasi. Saat pemimpin suatu organisasi dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang baik bagi perusahaan maka hal tersebut akan mempengaruhi karyawan supaya termotivasi untuk mencapai perusahaan, sebaliknya jika pemimpin perusahaan dinilai kurang maka hal itu akan berdampak terhadap karyawan dan perusahaan. Menurut Hasibuan (2016) gaya kepemimpinan dibagi menjadi tiga yaitu ; Gaya kepemimpinan otoriter dimana jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Gaya kepemimpinan partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara

persuasif, menciptakan kerjasama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan. Gaya kepemimpinan delegatif apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan agak lengkap, dengan demikian bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melakukan pekerjaannya.

Hasil penelitian Arthawan dan Mujiati (2017) dan Fajrin dan Susilo (2018) memperoleh hasil bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian Siagian dan Khair (2018) memperoleh hasil gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja, namun pada penelitian Siagian dan Khair (2018) gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan. Adanya perbedaan dari hasil penelitian terdahulu atau gap research menjadi salah satu alasan mengapa peneliti ingin meneliti tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Kepuasan karyawan dalam bekerja juga merupakan salah satu faktor pendorong karyawan dalam bekerja. Saat karyawan merasa nyaman dan puas terhadap pekerjaannya biasanya karyawan akan lebih mementingkan pekerjaannya dan meningkatkan produktivitas kerjanya, sebaliknya jika karyawan merasa tidak puas terhadap pekerjaannya hal ini bisa mempengaruhi produktivitasnya bahkan bisa sampai mempengaruhi keuntungan perusahaan. Menurut Mangkunegara (2016) mengatakan kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Mangkunegara (2016) mengatakan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu faktor pegawai dan faktor pekerjaan. Dari hasil wawancara empat karyawan pada UD. Sumber

Jaya Group peneliti mendapati bahwa karyawan terkadang mengeluhkan terhadap gaya kepemimpinan pemimpin perusahaan karena pemimpin sering memberi perintah tanpa memberikan solusi jika terjadi masalah, hal ini menyebabkan karyawan merasa tidak puas terhadap pekerjaannya. Serta dari hasil penelitian Siagian dan Khair (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Untuk itu kepuasan kerja digunakan sebagai variabel mediasi pada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Sumber Jaya Group merupakan perusahaan yang bergerak di banyak bidang seperti bidang distributor elektronik, tour & transport, pertashop, dan agen umroh. Tetapi untuk saat ini peneliti memfokuskan pada perusahaan Sumber Jaya Group yang bergerak di bidang retail elektronik dikarenakan bidang ini adalah yang paling lama bergerak dan bidang pertama yang didirikan oleh Sumber Jaya Group di dalam perusahaannya dan agar terhindar dari perbedaan data yang dapat menyebabkan bias yang ada dan perbedaan tipe gaya kepemimpinan yang dianut oleh pemimpin di setiap cabang sehingga dapat diminimalisir sekecil mungkin. Disini peran dari sumber daya manusia memiliki peran aktif didalam UD. Sumber Jaya Group. Dari hasil data yang ditemukan oleh peneliti, peneliti menemukan bahwa pelaksanaan pekerjaan karyawan terpusat dimana saat pemimpin memerintah untuk melakukan suatu pekerjaan maka karyawan harus melaksanakannya. Hal ini ditegaskan oleh penelitian Berlina Lumban (2022) mengatakan bahwa kepemimpinan otoriter akan menekan bawahan dan memaksakan kehendaknya untuk mencapai tujuan. Selain itu peneliti menemukan bahwa terdapat permasalahan tentang kepuasan yaitu adanya keluhan dari karyawan tentang gaji yang diberikan tidak sesuai dengan apa yang dikerjakan di perusahaan. Tetapi hal itu di bantah oleh pemimpin dikarenakan dari laporan pendapatan omset pada tahun 2022 ada 3% rata-rata kekurangan pendapatan pada tahun 2022 dimana pemimpin menyebutkan bahwa rata-rata kekurangan tahunan tidak boleh lebih atau sama dengan 3%.

Tabel 1.1

Laporan Pendapatan Omset UD. Sumber Jaya 2022

Bulan	Target	Realisasi	Gap	(%)
Januari	Rp 1.600.000.000	Rp 1.381.487.000	Rp 218.513.000	-14%
Februari	Rp 1.600.000.000	Rp 1.196.954.000	Rp 403.046.000	-25%
Maret	Rp 1.600.000.000	Rp 1.388.316.000	Rp 211.684.000	-13%
April	Rp 1.600.000.000	Rp 1.615.435.000	Rp 15.435.000	+1%
Mei	Rp 1.600.000.000	Rp 1.984.206.000	Rp 384.206.000	+24%
Juni	Rp 1.600.000.000	Rp 1.610.118.000	Rp 10.118.000	+1%
Juli	Rp 1.600.000.000	Rp 1.526.301.000	Rp 73.699.000	-5%
Agustus	Rp 1.600.000.000	Rp 1.382.056.000	Rp 217.944.000	-14%
September	Rp 1.600.000.000	Rp 1.631.000.000	Rp 31.000.000	+2%
Oktober	Rp 1.600.000.000	Rp 1.664.250.000	Rp 64.250.000	+4%
November	Rp 1.600.000.000	Rp 1.541.698.000	Rp 58.302.000	-4%
Desember	Rp 1.600.000.000	Rp 1.635.076.000	Rp 35.076.000	+2%
Rata-rata				-3%

Sumber : Data Pemilik Sumber Jaya Group

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa laporan pencapaian omset UD. Sumber Jaya selama tahun 2022 tidak selalu memenuhi target penjualan perusahaan.

Hal ini yang membuat peneliti tertarik untuk meneliti perusahaan yang bersangkutan karena dari data diatas dapat disimpulkan bahwa ada

suatu kondisi yang membuat terpenuhinya target penjualan dan tidak terpenuhinya target penjualan di perusahaan.

Berdasarkan fenomena diatas peneliti memilih untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada UD. Sumber Jaya Group”**

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah penelitian ini berdasarkan latar belakang yang tercantum diatas, maka masalah yang diteliti berupa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

1. Bagaimana gaya kepemimpinan, kinerja, dan kepuasan kerja karyawan pada UD. Sumeber Jaya Group?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan?
4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang tercantum diatas maka tujuan dari penelitian pada Sumber Jaya Group sebagai berikut :

1. Untuk mendeskripsikan gaya kepemimpinan, kinerja, dan kepuasan kerja terhadap karyawan.
2. Untuk menguji pengaruh antara gaya kepemimpinan secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menguji pengaruh antara gaya kepemimpinan secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
4. Untuk menguji pengaruh antara kepuasan kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Untuk menguji pengaruh antara gaya kepemimpinan secara signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi pihak yang memiliki kepentingan. Adapun manfaat penelitian ini :

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi perusahaan untuk lebih memperhatikan gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja untuk karyawan bagi perusahaan agar karyawan merasa nyaman berada di Sumber Jaya Group.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai bahan pembelajaran untuk lebih menambah wawasan keilmuan khususnya yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi dan dapat bermanfaat bagi penelitian – penelitian selanjutnya.